

COLLECTIVITÉS

Le journal du CIG destiné aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés



INNOVATION

**LE CIG VOUS ACCOMPAGNE
DANS LE PILOTAGE
DE VOTRE MASSE SALARIALE
ET DE VOS DONNÉES RH**



Édito

2025, UNE ANNÉE D'INNOVATIONS !

Je vous souhaite une très bonne année 2025. Tout au long de cette nouvelle année, nous aurons à cœur de vous accompagner avec toujours plus d'efficacité.

Cet engagement se concrétise par de nouvelles avancées majeures.

Parmi celles-ci, le déploiement d'une mission ambitieuse : le conseil en matière de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH, un levier stratégique pour une gestion optimisée. La digitalisation continue également, avec la dématérialisation des dossiers de promotion interne via NET-PI et le démarrage du chantier de numérisation des saisines du conseil médical.

La santé au travail n'est pas en reste. Un cycle collaboratif sur la prévention de l'usure professionnelle en crèches collectives démarre en début d'année, démontrant notre engagement pour des environnements de travail durables et sains. Enfin, l'automne marquera l'organisation d'un salon consacré à l'emploi et à l'attractivité en petite couronne, une première pour fédérer talents et opportunités.

Ces initiatives, et tant d'autres à venir, témoignent de notre ambition constante : être à vos côtés, à chaque étape.

Le président, Jacques Alain Bénisti

Maire de Villiers-sur-Marne,

Vice-président de la Métropole du Grand Paris.

SOMMAIRE

3. GRH

↳ Ergonomie : analyser le travail pour l'améliorer concrètement

4-5. Enjeux

↳ Conseil médical, discipline, attractivité : trois plans d'action qui portent leurs fruits

6-7-8. Expertise

- ↳ Avec la nouvelle application du CIG, optimisez votre masse salariale
- ↳ Retour en images sur la 2^e conférence du dialogue social
- ↳ Le métier de policier municipal sous les projecteurs

9. Mission

↳ Télétravail : de nouvelles modalités d'accompagnement par le CIG

10. Rencontre avec

↳ Fernand Berson, adjoint au maire de L'Hay-les-Roses et vice-président du CIG

11. En bref

↳ Brèves d'actualités

12. Portrait

↳ Steve Krief, DRH de Villejuif

ANALYSER LE TRAVAIL**POUR L'AMÉLIORER
CONCRÈTEMENT**

Le 21 novembre, le service EIPRP a proposé un « Jeudi de la prévention » sur le thème « Aménagement des espaces de bureaux : prévenir pour mieux travailler ». L'occasion de mettre en lumière l'approche ergonomique du CIG.

Le CIG développe son offre en matière d'ergonomie pour mieux répondre aux besoins des collectivités. Explications.

« **L'**ergonomie vise à comprendre le travail réel pour le transformer, afin d'améliorer la santé des agents et la qualité du service rendu », explique Alizée Noé, coordonnatrice au service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP). Cette approche scientifique du travail peut être mobilisée pour différentes situations : conception d'un espace de travail ou d'un bâtiment, réorganisation d'activités, évaluation de la charge de travail... « Nous pouvons intervenir aussi bien sur le volet primaire (conception), que sur le volet secondaire (amélioration d'un projet déjà conçu) ou sur le volet tertiaire (correction "après-coup") », souligne Zouhir Chernine, chef du service EIPRP. La démarche concerne pour l'instant les collectifs de travail. « D'ici l'automne prochain, nous intégrerons les demandes d'aménagement de poste complexes, précise Stéphanie Catto, directrice de la prévention, de la santé et de l'action sociale au travail. Notre volonté est que les collectivités disposent d'une porte d'entrée unique, pour nous permettre d'analyser leurs demandes et de leur proposer la réponse et la méthodologie la plus adaptée à leur contexte. »

« Notre point de départ dans l'approche ergonomique, c'est l'analyse concrète de l'activité et de ses composantes. L'ergonomie va bien au-delà de l'analyse d'un plan de bâtiment et de la simple configuration chaise-bureau-ordinateur. Il est d'ailleurs très important de faire participer les agents eux-mêmes à cette réflexion », rappelle Constance Besse, ergonome au service EIPRP.

INTERVENIR LE PLUS EN AMONT

Ce type d'intervention a par exemple été demandé au printemps dernier par la Ville de La Garenne-Colombes (92) dans le cadre du déménagement de son centre technique municipal dans un bâtiment d'une surface plus restreinte. « Nous voulions initialement nous assurer que les nouveaux locaux étaient bien adaptés en termes de conditions de travail, explique Nelly Martinez, directrice des bâtiments. Mais l'intervention de l'ergonome nous a permis d'aller plus loin, en nous amenant à requestionner certains aspects du projet. Nous avons mis en place des réunions avec les agents pour revoir les plans et nous sommes parvenus à un agencement optimisé. »

Autre exemple avec la Ville de Neuilly-sur-Seine (92), qui a sollicité en 2023

une étude ergonomique portant sur l'affichage de certains arrêtés de stationnement. « Cette étude nous a permis d'identifier différentes pistes d'amélioration, se félicite Pierre Cantet, responsable prévention et sécurité au travail, à commencer par l'achat d'un véhicule plus adapté, que ce soit pour la manutention du matériel, pour la sécurité d'intervention sur l'espace public ou encore pour le confort d'utilisation du véhicule, en raison des montées et descentes répétées. Nous avons ainsi pu réduire la pénibilité, prévenir l'usure professionnelle et améliorer les conditions de travail de l'agent chargé de cette mission. »

« Intervenir le plus en amont possible est la configuration qui présente le plus d'intérêt, insiste Zouhir Chernine. C'est le moment où il est encore possible d'effectuer des modifications sans occasionner de coûts supplémentaires. La démarche d'ergonomie nécessite juste du temps. Mais c'est un investissement "rentable", car on estime qu'un euro versé en matière de prévention en rapporte le double une fois le projet mené à son terme ! » ●

CONTACT

Service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP)

Secrétariat : 01 56 96 87 89 /// secretariatEIPRP@cig929394.fr

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

CONSEIL MÉDICAL, DISCIPLINE, ATTRACTIVITÉ : **TROIS PLANS D'ACTION** QUI PORTENT LEURS FRUITS

Dans le cadre de sa démarche Proximité II pour la période 2023-2026, le CIG Petite Couronne a lancé 3 grandes démarches structurantes sur des problématiques prioritaires pour ses affiliés. Les premiers résultats sont très positifs.

CONSEIL MÉDICAL : UN EFFORT COLLECTIF QUI SE POURSUIT

Le CIG a mobilisé en juin 2023 ses différents services pour améliorer le fonctionnement du conseil médical.

1^{er} axe : « Faciliter le recours aux médecins agréés »

- Création d'un pôle « expertises médicales » (paiement, organisation des rendez-vous) ;
- Avance par le CIG des honoraires des praticiens.

2^e axe : « Renforcer l'accompagnement des affiliés »

- Création d'un pôle « conseil en collectivités » (les agents se déplacent chez les affiliés pour mieux les conseiller dans les saisines) ;
- Renforcement de l'information des affiliés sur le conseil médical et plus globalement sur la problématique de l'indisponibilité physique.

3^e axe : « Consolider l'organisation et le fonctionnement du conseil médical »

- Sensibilisation des représentants des employeurs et des représentants des agents sur leur rôle ;
- Démarrage du chantier de la dématérialisation afin de fluidifier les procédures. ●



Pour faciliter le recours aux médecins agréés, un pôle « expertises médicales » a été créé. Et afin de renforcer l'accompagnement des affiliés, une équipe d'agents chargés du « conseil en collectivités » a été mise en place.

Des résultats encourageants (chiffres au 31 décembre 2024)

En 2023, 5 124 saisines avaient été réceptionnées par le secrétariat du conseil médical et 4 995 avis avaient été rendus, au cours de 66 séances.

En 2024, le secrétariat du conseil médical a enregistré 5 062 saisines ; 4 941 avis ont été rendus, au cours de 71 séances.

En formation restreinte :

Le nombre d'expertises médicales organisées a augmenté (2 309 en 2024 contre 1 668 en 2023) permettant ainsi d'inscrire davantage de dossiers en séance et de diminuer le stock de dossiers en attente de prise en charge qui a été réduit à 730 (contre 1 720 à la fin de l'année 2023).

Par ailleurs, 21 % des saisines reçues en 2024 ont été traitées dans un délai de moins de 3 mois (contre 16 % en 2022).

En formation plénière :

Le délai moyen d'un dossier présenté en séance est de 4 mois.

D'autre part, 26 % des saisines reçues ont été traitées dans un délai de moins de 3 mois (contre 15 % en 2021).

Le CIG reste plus que jamais mobilisé pour pérenniser cette dynamique et améliorer en continu le service rendu aux collectivités et établissements affiliés.

CONSEILS DE DISCIPLINE : DES RÉSULTATS SIGNIFICATIFS

Réduire les délais entre la saisine par la collectivité et l'envoi de l'avis rendu, mais aussi assurer une plus grande cohérence entre les sanctions proposées par les employeurs et les avis des instances : tels étaient les principaux objectifs du plan d'action pour les conseils de discipline, en lien avec les magistrats administratifs qui président les séances.

Différentes mesures ont été mises en place :

- renouvellement des membres du collège employeurs pour accueillir des élus plus disponibles ;
- tenue le même jour des sessions ordinaires et des sessions disciplinaires ;
- augmentation du nombre de dossiers traités par séance ;

- accompagnement des membres des instances disciplinaires et des employeurs (parcours de montée en compétences, mise à disposition de jurisprudences, conseils personnalisés sur le montage des dossiers...) ;
- évolution du format des procès-verbaux pour les transmettre plus rapidement après la séance ;
- propositions de réformes du cadre juridique transmises aux pouvoirs publics : réduction du seuil de quorum, augmentation du nombre de suppléants, assouplissement du déroulement des séances...

Un projet de dématérialisation des procédures est aussi en préparation pour dégager un temps supplémentaire destiné à accompagner les affiliés. ●

Des résultats probants

En septembre dernier, seuls 7 dossiers restaient encore en attente d'être programmés (contre 50 l'année précédente à la même époque). La quantité de saisines reste stable (150) d'une année sur l'autre. Ce plan d'action se poursuivra tout au long de l'année 2025 et un bilan global sera réalisé au 1^{er} trimestre 2026.

ATTRACTIVITÉ : PARTENARIATS ET ACTIONS DE TERRAIN

Face aux difficultés croissantes des collectivités à recruter et à maintenir leur service public, un vaste plan d'action, ambitieux et innovant, est porté par le CIG.

Cette démarche s'appuie sur le développement d'un réseau de partenaires. Le CIG s'est ainsi associé notamment avec :

- la délégation Île-de-France du CNFPT ;
- le pôle régional de France Travail ;
- l'association La Cordée, qui promeut la diversité sociale dans le secteur public et est accueillie dans les locaux du CIG. ●

La multiplication d'actions efficaces

Ces partenariats ont permis de mettre en place ou de développer différentes réalisations de terrain :

- un forum annuel de l'apprentissage qui, pour son édition 2024, a accueilli près de 200 étudiants et mobilisé une vingtaine de collectivités ;
- une campagne de recrutement et de formation aux métiers de gestionnaire carrière, paye et finances (sur une durée de 2,5 mois) pour une quinzaine de demandeurs d'emploi ;
- des sessions de découverte des métiers, dans le cadre de la mission d'intérim territorial ;
- une campagne de communication originale en vidéos, avec 3 humoristes reconnus de la scène « stand-up ».

De plus, le CIG étend le champ d'action de son service assistance GRH, en s'appuyant sur 3 conventions que peuvent activer les collectivités : carrière et paye ; chômage ; appui ponctuel à la gestion de dossiers complexes.

Ce plan d'action va se prolonger en 2025, en particulier à travers un partage d'expérience au sujet de la marque employeur, le développement d'une offre de service sur le télétravail et surtout l'organisation d'un grand salon de l'emploi public et de l'attractivité en petite couronne à l'automne prochain.



Les sketches vidéos de la campagne « La territoriale en petite couronne fait son show ! » sont à retrouver sur :
www.cig929394.fr/acces-fpt/information/videos-cassons-idees-re-cues-avec-tania-dutel-charles-nouveau-reda-saoui

DONNÉES RH

AVEC LE CIG, OPTIMISEZ VOTRE MASSE SALARIALE

Depuis le 1^{er} janvier, le CIG propose une mission optionnelle pour le conseil en matière de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH. Cette mission s'appuie sur un outil d'analyse mis au point par le centre de gestion et expérimenté par plusieurs collectivités.



À l'heure où la rigueur budgétaire s'impose à tous les employeurs territoriaux, la maîtrise de la masse salariale est plus que jamais une nécessité. C'est tout l'intérêt de l'application mise au point par le CIG. « À partir des informations propres à une collectivité, nous pouvons lui fournir un tableau de bord clés en main pour mieux visualiser ses données relatives à la masse salariale, souligne Sédik Mokeddem, directeur adjoint de l'administration générale du CIG. Contrairement à un reporting figé issu d'un tableau Excel, notre outil propose une présentation dynamique qui facilite l'exploitation et l'analyse. »

Cette application a été développée l'an dernier, puis expérimentée pendant plusieurs mois par une dizaine de collectivités partenaires, parmi lesquelles la Ville de Bonneuil-sur-Marne (94). « La masse salariale est le plus gros budget de la Ville et nous n'avons pas forcément les outils nécessaires pour l'analyser, confie la DRH, Nadège Azais. Cet outil répond bien à nos besoins et à nos outils SIRH. Le CIG parle la "même langue" que nous et nous avons confiance dans l'utilisation des données que nous lui transmettons. »

Tous les mois, les échanges d'informations se font via une plateforme sécurisée. La Ville de Drancy (93) a également

participé à l'expérimentation. Pour Yaëlle Tordjmann, chargée du pilotage à la DRH, « l'outil du CIG nous a permis de gagner en fiabilité des données. Le CIG nous accompagne en permanence. L'outil est évolutif, selon nos demandes, et il nous offre des éléments importants sur le volet santé, pour l'analyse de l'absentéisme par exemple. Nous sommes très intéressés par les perspectives de développement, en particulier en ce qui concerne la préparation budgétaire. »

Car le CIG réfléchit déjà aux possibilités qu'ouvre la mise à disposition de cet outil à l'ensemble des collectivités, par exemple avec la création d'un club des adhérents, pour leur permettre de se rencontrer et de comparer leurs données.

« Au-delà des chiffres, le conseil en matière de pilotage de la donnée RH est là pour aider les collectivités et leurs décideurs – élus, direction générale, direction des ressources humaines – à prendre du recul, souligne Xavier Bastard, directeur général du CIG. Cette nouvelle mission illustre la démarche portée à travers le projet d'établissement Proximité II, en ce qui concerne notre volonté d'être en lien plus étroit avec nos affiliés, mais aussi pour ce qui touche l'ambition du CIG en matière d'innovation. » ●

CONTACT

Sédik Mokeddem /// 01 56 96 87 89 /// s.mokeddem@cig929394.fr

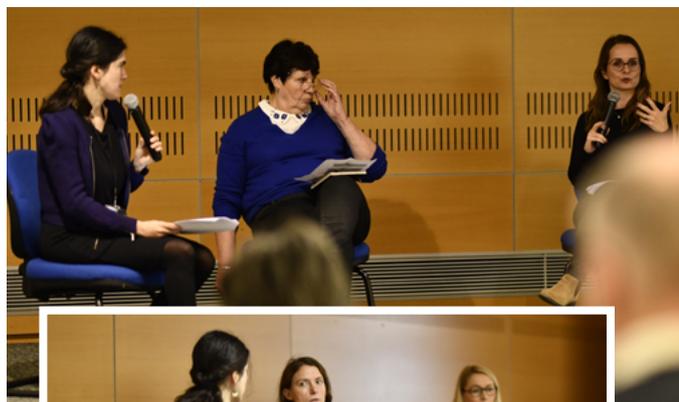
PARTENAIRES

LA 2^E CONFÉRENCE DU **DIALOGUE SOCIAL** EN IMAGES

Après un premier rendez-vous l'an dernier, une nouvelle conférence du dialogue social a eu lieu le mardi 10 décembre, au CIG. Cet événement annuel est destiné à mettre en lumière des thématiques RH d'actualité qui concernent à la fois les agents et les employeurs territoriaux.



La journée du 10 décembre a été ouverte par Jacques Alain Bénisti, président du CIG. L'organisation d'une conférence annuelle est inscrite dans le protocole d'accord sur les conditions de mise en œuvre du dialogue social en petite couronne pour la période 2023-2026. Ce rendez-vous s'adressait aux représentants des organisations syndicales signataires (CFDT, CFTC, CGT, FA-FPT, FO, SAFPT, SNUTER-FSU, SUD et UNSA).



Une série de présentations et de tables-rondes réunissant diverses professionnelles (magistrate administrative, médiatrice, avocate, chercheuse en droit public) a été proposée le matin autour des thèmes « 5 ans après la loi du 6 août 2019, où en sont les instances paritaires ? » et « Promouvoir et investir la médiation comme un outil alternatif de règlement des contentieux agent-employeur ».



L'après-midi a été consacré à des ateliers pratiques : « Accompagner un agent devant les instances ou en médiation » et « Quelle communication pour faire connaître le rôle du CIG auprès des agents de la petite couronne ? ».



Organisées avec France Travail, des présentations du métier de policier municipal et des concours pour y accéder ont été proposées à des personnels mobilisés pour la sécurité des JO de Paris 2024, à L'Haÿ-les-Roses (94) et à Montreuil (93).

Expertise •

ATTRACTIVITÉ

LE MÉTIER DE **POLICIER MUNICIPAL** SOUS LES PROJECTEURS

Dans le cadre de son plan en faveur de l'attractivité de l'emploi territorial en petite couronne, le CIG a pris plusieurs initiatives pour valoriser le métier de policier municipal.

Objectif : faire connaître les opportunités professionnelles et susciter des vocations.

Un métier qui exige « *rigueur, dévouement, professionnalisme* ». Mais aussi un métier où il est essentiel d'être « *humain, à l'écoute* », en contact quotidien avec la population. Voilà comment Victoria et Jérôme, policiers municipaux à Pantin (93) et Courbevoie (92), évoquent leur mission dans une vidéo réalisée à l'automne dernier par le CIG Petite Couronne*.

Ce film s'inscrit dans le plan d'action du centre de gestion en faveur de l'attractivité de l'emploi en petite couronne. Comme l'explique Solenne Lépingle, directrice de l'emploi territorial au CIG, « *dans la dernière enquête "recrutement", les fonctions de policier municipal représentent l'un des 9 types de poste pour lesquels les collectivités de petite couronne rencontrent le plus de difficultés à recruter.*** »

En complément, des séances de sensibilisation ont été proposées à des personnels mobilisés pour la sécurité lors des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 et arrivés au terme de leur contrat, les 10 et 14 octobre.

« *Nous souhaitons susciter des vocations*, précise Sophie Bataille, cheffe du service promotion de l'emploi territorial au CIG. *Lors de ces séances, nous avons pu présenter les opportunités professionnelles, mais aussi les différentes facettes du métier de policier municipal. Il est important que les personnes qui s'orientent vers ces fonctions en connaissent les spécificités.* »

UNE FORTE DEMANDE DES COLLECTIVITÉS

Ces séances étaient aussi l'occasion de renseigner les participants sur les épreuves de concours menant à ce métier. Ils ont d'ailleurs été encouragés à se présenter à la session 2025, organisée par le centre de gestion de la Seine-et-Marne pour répondre aux besoins de toutes les collectivités de la région Île-de-France, dont les inscriptions se terminaient à la mi-novembre.

Pour Auriane Moignoux, cadre pédagogique à la direction des concours du CIG, qui participe à cette démarche de sensibilisation, « *ce travail est nécessaire, car on constate d'un côté une forte augmentation des besoins des collectivités et donc du nombre de postes ouverts et de l'autre une diminution sensible du nombre d'inscrits à ce concours. Pourtant, il y a de réelles opportunités et les lauréats n'ont aucune difficulté à trouver un poste en collectivité !* »

Autre public prioritaire ciblé par cette démarche : les futurs actifs, qui représentent un vivier important de compétences. C'est pourquoi une présentation du métier de policier municipal s'est déroulée le 18 décembre auprès des élèves de la filière sécurité du lycée professionnel Théophile-Gautier (Paris IV^e). ●

* www.cig929394.fr/acces-fpt/information/metiers-territoriaux-video

** www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_recrutement.pdf

Mission •

TÉLÉTRAVAIL

DE NOUVELLES MODALITÉS

D'ACCOMPAGNEMENT PAR LE CIG

L'offre de service du centre de gestion sur le télétravail se développe avec l'organisation d'ateliers d'échanges de pratiques. Un accompagnement sur-mesure va même pouvoir être proposé aux employeurs.

Facteur d'attractivité, évolution du rapport au travail, transformation des pratiques managériales... la mise en œuvre du télétravail dans une collectivité apporte son lot d'opportunités, mais aussi d'interrogations. C'est pourquoi le CIG a lancé une offre de service sur cette thématique l'été dernier.

« Cette offre est portée par une équipe pluridisciplinaire, avec des experts du conseil RH, de la prévention, du conseil en organisation et méthode, du juridique et du statut, explique Estelle Bouchetard, cheffe de projet. Notre objectif est de pouvoir répondre de manière souple et adaptée aux demandes des employeurs, dans le cadre d'une convention spécifique ou en cohérence avec des interventions du CIG dans les collectivités. »

Le 16 janvier, un atelier d'échange de pratiques a ainsi été organisé pour que les DRH puissent comparer et mettre en perspective leurs retours d'expérience sur le télétravail. En complément, des temps d'information thématique seront proposés dans les mois à venir. Un numéro hors-série du podcast « Minute Statut » sera par exemple consacré au télétravail en juin prochain.



Une enquête, intitulée « Les pratiques de télétravail », a été réalisée l'an dernier par le CIG auprès d'une cinquantaine de ses collectivités affiliées.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE

Le CIG peut également proposer une offre de conseil relative au télétravail aux employeurs qui en font la demande. D'après le bilan social 2022 en petite couronne, 153 collectivités (soit près de la moitié d'entre elles) déclarent avoir délibéré sur le télétravail. Cela représente une augmentation de 49 % par rapport à 2021. Cette dynamique s'accompagne également par une hausse de 24 % du nombre d'agents bénéficiant du télétravail entre 2021 et 2022.

Une enquête, intitulée « Les pratiques de télétravail »*, a d'ailleurs été réalisée l'an dernier par le CIG auprès d'une cinquantaine de ses affiliés. Complétée par un diagnostic externe (entretiens avec des DRH ayant ou non mis en place le télétravail, analyse du RSU) et interne au CIG (veille documentaire, consultation de services), elle constitue le socle d'expertise sur lequel l'offre de conseil du CIG va pouvoir s'appuyer. ●

* www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_teletravail_mars2024.pdf

CONTACT

Direction de l'emploi territorial

Solenne Lépingle

s.lepingle@cig929394.fr // Secrétariat : tél. 01 56 96 82 62



« La gestion des ressources humaines m'a toujours passionné. »

Fernand Berson, adjoint au maire de L'Haÿ-les-Roses, délégué aux finances et à la commande publique de la Ville, est vice-président du CIG Petite Couronne, délégué à la suppléance en cas d'empêchement de Mesdames Kern et Desprès au sein des organismes paritaires.

RENCONTRE AVEC

→ **Votre délégation dans votre Ville n'est pas liée aux ressources humaines. Siéger au conseil d'administration du CIG vous apporte-t-il des compétences dans ce domaine ?**

Effectivement, ma délégation à L'Haÿ-les-Roses concerne les finances et la commande publique, mais la gestion des ressources humaines m'a toujours passionné, car je suis intimement convaincu que l'engagement des agents territoriaux est au cœur de la réussite des politiques publiques locales. Siéger au conseil d'administration du CIG Petite Couronne me permet d'enrichir ma compréhension des enjeux des ressources humaines dans les collectivités et de me nourrir des échanges d'expériences. Les discussions avec des élus aux sensibilités politiques et aux parcours variés sont très enrichissantes. Et même au-delà des élus, les échanges avec les agents du CIG, notamment avec les membres de la direction générale, sont très intéressants.

→ **Vous êtes très actif dans les instances paritaires placées auprès du CIG (CAP et CCP en formation ordinaire et disciplinaire) et vous pouvez même présider ces organismes en formation ordinaire en cas d'absence de Mesdames Kern et Desprès. Quel regard portez-vous sur le fonctionnement de ces instances ?**

Étant vice-président, je considère qu'il est de mon devoir d'être particulièrement actif. Les CAP et la CCP constituent des espaces de dialogue social essentiels. Au CIG, les relations entre les représentants du collège employeurs et du collège des représentants élus du personnel sont de qualité, marquées par l'écoute, la courtoisie et l'échange d'arguments. J'en profite pour remercier publiquement les services du CIG pour l'organisation et le bon fonctionnement

des instances. Qu'on soit représentant du personnel ou représentant des employeurs, nous bénéficions d'un accompagnement de haut niveau. La directrice des organismes paritaires et de la promotion interne, Aurore Rançon-Meyrel, et ses équipes sont vraiment très compétentes. Je n'ai qu'un regret : qu'il n'y ait pas plus d'élus qui se mobilisent en tant que membres du collège employeur dans les instances. Mais je le comprends, car cela demande une grande disponibilité.

→ **Dans quelle mesure le plan d'action visant à fluidifier la gestion des conseils de discipline issu du projet d'établissement « Proximité II » porte-t-il ses fruits ?**

C'est un plan qui a commencé à être déployé il y a plus d'un an et qui va se poursuivre dans les années à venir. Ses objectifs : réduire les délais entre la saisine et l'envoi de l'avis rendu et également assurer une cohérence accrue entre les sanctions proposées par les employeurs et les avis rendus. Les premières mesures sont efficaces. De nouvelles modalités d'organisation ont été adoptées comme la programmation des séances très en amont, la tenue le même jour des sessions ordinaires et des sessions disciplinaires, etc. Aujourd'hui, il ne reste aucun dossier « en stock » en discipline, ce qui signifie que les délais entre la saisine et l'avis ont été considérablement réduits. Et puis le démarrage du chantier de la dématérialisation des procédures va permettre d'accompagner encore davantage les affiliés. En ce qui concerne la cohérence entre les sanctions proposées et les avis rendus, des actions ont été mises en places vis-à-vis des membres (parcours de montée en compétences, envoi de jurisprudences pertinentes) et vis-à-vis des collectivités (actualité disciplinaire, accompagnement personnalisé dans la constitution d'un dossier). ●

En bref •

Accueil d'une délégation sénégalaise

Les 20 et 22 novembre, le CIG a reçu la visite de deux représentants sénégalais, du Centre national de la fonction publique locale et de la formation : Magueye Sall, chef de division pour la formation initiale et l'intégration, et Mohamadou Niang, chef de division pour la gestion des carrières et de la solde. Ces journées d'immersion, organisées à l'occasion du Salon des maires 2024, ont permis à ces deux représentants de découvrir différentes missions du CIG Petite Couronne. Une initiative similaire avait déjà été menée en décembre 2023, avec le centre de gestion de l'Aisne et le CNFPT. ●



Le statut des fonctionnaires, un débat d'actualité

Dans le cadre des 40 ans de la fonction publique territoriale, Xavier Bastard, directeur général du CIG, a participé à une conférence-débat organisée le 12 décembre par la Ville de Sevran sur le thème : « Le statut, privilège ou pilier du service public ? »

Anicet Le Pors, conseiller d'État honoraire et ancien ministre de la Fonction publique et des réformes administratives (qui a joué un rôle clé dans l'élaboration du statut unifié de la fonction publique), Gérard Aschieri, ancien secrétaire général de la FSU et membre du CESE, et Stéphane Blanchet, maire de Sevran, étaient également présents.

Dans un contexte où les idées reçues à l'encontre des fonctionnaires ont tendance à se multiplier, cette rencontre a permis de remettre en perspective ce sujet dans toute sa complexité. ●



UN NOUVEAU CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Le contrat-cadre actuellement porté par le CIG pour les collectivités de la petite couronne se termine le 31 décembre 2025. De manière à pouvoir proposer un nouveau contrat-groupe à partir du 1^{er} janvier 2026, le CIG lancera une mise en concurrence en 2025. Les affiliés peuvent, s'ils le souhaitent, s'associer à la consultation. Pour cela, il leur faudra mandater par délibération le CIG pour l'organisation de la procédure de mise en concurrence.

En savoir plus :

↳ www.cig929394.fr/grh/sante/nouveau-contrat-assurance-risques-statutaires-compter-1er-janvier-2026 ●

Promotion interne : premier pas pour l'application NET-PI

Depuis le 10 décembre, le CIG Petite Couronne a dématérialisé le traitement des dossiers de promotion interne en mettant à disposition de ses affiliés l'application NET-PI. Un accompagnement est proposé aux agents en charge de la constitution des dossiers de promotion interne pour faciliter la prise en main de ce nouvel outil (réunion de présentation, ateliers pratiques, mise en place d'une newsletter) et des informations utiles restent disponibles sur la page Internet spécifique à cette nouvelle application :

↳ www.cig929394.fr/grh/outils-pour-constituer-vos-dossiers-avec-net-pi ●

Instances : l'accompagnement se poursuit

Dans le cadre du plan d'action pour les conseils de discipline [cf. page 5], le travail d'accompagnement des membres des instances s'est poursuivi l'automne dernier. Un nouveau parcours thématique a été proposé autour de 3 modules :

→ le 25 septembre, sur le harcèlement sexuel et moral,

→ le 12 novembre, sur les fautes commises en dehors du service et l'articulation entre procédure disciplinaire et procédure pénale,

→ le 11 décembre, sur la laïcité et le devoir de neutralité des agents publics (en écho à la Journée de la laïcité, qui s'est tenue comme chaque année le 9 décembre).

Ce parcours d'accompagnement vise à nourrir le dialogue social et à favoriser une plus grande cohérence entre les sanctions disciplinaires proposées par les employeurs et les avis rendus par les instances paritaires placées auprès du CIG. ●

Concours : les grandes opérations 2025 du CIG

Cette année, le centre de gestion va assurer le bon déroulement du concours de rédacteur, pour la région Île-de-France. Les inscriptions ouvriront le 4 février prochain. Les épreuves écrites se tiendront le 16 octobre et les oraux en février 2026. Ce concours va représenter un important défi puisque la direction des concours estime que 6 000 à 8 000 candidats devraient s'y présenter. Autre opération portée par le CIG Petite Couronne en 2025 : l'examen professionnel d'attaché principal, dont les inscriptions se sont clôturées le 28 novembre dernier. Les épreuves écrites auront lieu le 3 avril et les oraux entre le 30 juin et le 4 juillet. Le CIG est organisateur à un niveau interrégional, pour l'Île-de-France et le Centre-Val de Loire. ●

LES RH, UN LEVIER POUR FAIRE GRANDIR LA VILLE

Steve Krief est DRH de la Ville de Villejuif (Val-de-Marne, 1 300 agents, 60 000 habitants). Dans un territoire en pleine croissance, sa mission est de traduire administrativement l'ambition municipale de développer les services à la population.

Steve Krief a une approche originale de son métier de DRH : « Depuis 2020, les effectifs municipaux ont grandi de 10 %, rappelle-t-il. On a amélioré la fréquentation de nos accueils de loisirs. Nous venons d'inaugurer un centre municipal de santé. Dans le contexte actuel qui incite à la morosité, ce sont des choses que je suis fier de porter aux côtés de tous mes collègues. »

Villejuif est une commune en pleine expansion. La plus grande gare du Grand Paris, Gustave Roussy,* y sera inaugurée fin janvier. Forte de cette dynamique, la municipalité s'est engagée dans l'extension du périmètre des services publics, jusqu'à un point parfois inattendu. L'an dernier, la Ville a par exemple investi dans une ferme bio, à Tannerre-en-Puisaye dans l'Yonne, pour alimenter en légumes les crèches municipales (voire les structures de cohésion sociale et les agents de la commune). « La Ville fait usage de sa clause générale de compétence. Nous sommes devenus responsables d'une exploitation agricole. Et nous rémunérons deux maraîchers, même s'il n'y a pas de grille indiciaire pour ça ! » Le terrain de 12 hectares pourra également servir de lieu de loisirs pour les écoles, les associations et les habitants qui ne peuvent pas partir en vacances.

Pour avancer, le DRH apprécie de pouvoir compter sur l'accompagnement du CIG

Petite Couronne : « Nous sollicitons le CIG dans de nombreux domaines. C'est très précieux d'avoir une structure qui nous donne un cadre et nous permet de ne pas être seuls face à la forêt législative et réglementaire qui nous attend, notamment lorsqu'on a des situations compliquées en matière d'embauche, de cas particuliers ou de maladie... »

Originaire de Montpellier, Steve Krief vit en région parisienne depuis une quinzaine d'années. Précédemment, il a travaillé au Département de l'Essonne, en tant que secrétaire général en charge des ressources de la direction générale adjointe territoire et mobilité, autour de domaines variés comme les

ressources humaines, le budget, la commande publique ou encore l'innovation.

L'innovation, c'est d'ailleurs l'un des sujets de prédilection de celui qui, dans ses hobbies, confie avoir un côté « geek ». De la manière de partager et rendre accessibles les données et enjeux RH avec les agents de la commune, d'innover en utilisant l'intelligence artificielle pour rédiger des annonces d'emploi ou d'utiliser les méthodes de design de service et l'hybridation de la communication externe et de la communication interne... les projets ne manquent pas. Dans l'actualité, Steve Krief évoque notamment le 1^{er} budget participatif proposé en 2024 aux agents de la collectivité, en complément de celui mis en place auprès des habitants.

« Ça a été un vrai succès ! Il y avait un budget par service et un budget global pour la collectivité. À la direction des ressources humaines, cela nous a permis de financer l'aménagement et l'ameublement d'une salle de convivialité que nous allons inaugurer très prochainement ! »

C'est dans ses années d'études, que Steve Krief a forgé son engagement en faveur du service public. « Je voulais rendre tout ce qu'on m'a apporté, en tant qu'étudiant boursier, aussi bien en termes d'aides matérielles que de bagage culturel. Mon expérience illustre bien le fait qu'il ne faut jamais lâcher. J'en profite pour le dire aux agents de toutes les collectivités : aujourd'hui, passer les concours, ça ne coûte rien sauf un peu de son temps. Alors, allez-y ! À force d'essais, on finit par y arriver. Et j'invite les personnes qui se retrouvent dans le projet que nous portons à postuler aux offres d'emploi de la Ville de Villejuif ! » ●



Acheter une ferme, inaugurer un nouveau centre municipal de santé... ce sont des choses que je suis fier de porter aux côtés de tous mes collègues.



* Sur la ligne 14 prolongée et, en 2026, sur la ligne 15, qui comportera d'ailleurs une 2^e gare sur le territoire villejuifois : Louis Aragon.